

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas berasal kata *product* atau *result, outcome* yang berkembang menjadi kata *productive* yang berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dalam organisasi. Menurut Nasution dalam Mulyapradana et. all., produktivitas kerja adalah banyaknya produksi barang dan jasa yang dihubungkan atau dibandingkan dengan kemampuan sumber daya meliputi tenaga kerja, energi, modal, tanah dalam menghasilkan produksi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kesanggupan pekerja dalam mengelola sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam menghasilkan barang dan jasa yang bertujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan dalam menghasilkan barang dan jasa.¹

Produktivitas suatu perusahaan dikatakan tinggi ketika mampu menyeimbangkan manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja dan kondisi lingkungan kerja. Menurut Ravianto dalam Sutrisno, produktivitas kerja pada dasarnya sikap mental akan berusaha berkembang secara terus-menerus berinovasi memperbaiki sesuatu yang di rasa kurang baik mengenai masalah kualitas dan kemampuan untuk mencapai hasil yang

¹ *Ibid.*, hal. 250-251

maksimal dan selalu ingin menjadi terbaik dari yang terbaik menjadikan metode dan mutu kerja hari esok lebih baik dari hari ini, hari ini lebih baik dari hari kemarin. Hal ini dampak baik pada timbulnya sikap karyawan yang dinamis, kreatif, inovatif, menghindari rasa cepat puas dan memiliki sikap terbuka tetapi kritis pada ide dan perubahan. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mengatur tentang meliputi hasil fisik dari pengelolaan perusahaan, keefektifan dan keefisienan dalam mengelola fasilitas produksi dan penggunaan sumber daya tenaga kerja.²

Anjuran seseorang untuk produktif seperti dalam Q.S. Al-Mulk ayat 2 sebagaimana berikut:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ
الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Terjemah: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”. (QS. Al-Mulk: 2)³

Ayat tersebut kita dapat mengambil kesimpulan bahwa manusia diciptakan untuk melakukan kegiatan produktif agar mampu berdaya saing dalam hal kebaikan. Supaya terhindar dari keadaan merugi jika hari ini sama dengan hari kemarin dan celakalah jika lebih buruk dari sebelumnya.⁴

Tujuan produktivitas yaitu menghasilkan *output* perjam sebanyak-banyaknya, pengeluaran per unit seminimal mungkin, meningkatkan kemampuan material, menjalankan tugas dengan baik sehingga berdampak

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 100-102

³ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an PDF Terjemahannya...*, hal. 945.

⁴ Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship: Transformasi Spiritualitas dan Kewirausahaan*, (Yogyakarta: LkiS, 2013), hal. 73-74

pada peningkatan keuntungan perusahaan. Bisa dikatakan bahwa produktivitas perusahaan sangat bergantung pada bagaimana cara karyawan mengelola perusahaan sehingga ketika produktivitas meningkat laba perusahaan dapat meningkat.⁵

2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Simamora dalam Sisca et. all., untuk mengukur produktivitas kerja indikator yang digunakan yaitu pertama, efisiensi adalah perbandingan antara menekan masukan dan memaksimalkan keluaran. Kedua, efektivitas adalah ukuran seberapa jauh sasaran yang telah tercapai mencakup baik buruknya sesuatu, jumlah yang telah tercapai dan pemanfaatan waktu. Ketiga, kualitas kerja adalah apakah suatu produk yang telah diciptakan karyawan telah mencapai batas aman standar yang ditentukan. Keempat, kuantitas kerja adalah periode waktu yang telah ditentukan, seberapa besar karyawan mampu menghasilkan suatu produk. Kelima, ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas yang telah ditentukan.⁶

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sisca et. all., faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

a. Faktor internal

⁵ Bambang Tri Cahyono, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 282

⁶ Sisca et. all., *Teori – Teori Manajemen...*, hal. 61-63

- 1) Motivasi kerja, adalah suatu keinginan, dorongan atau alasan secara sadar yang muncul dari diri karyawan untuk mau bekerja secara optimal. Ketika hal tersebut muncul dan mengakar kuat berimbas pada peningkatan hasil produksi sehingga produktivitas dapat meningkat.
- 2) Disiplin kerja, adalah kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan dengan senantiasa patuh pada peraturan serta keadaan mau menanggung segala yang diperbuat.
- 3) Semangat kerja, adalah kemauan bekerja dan bekerja sama dari diri seseorang demi tercapainya tujuan bersama sehingga karyawan tidak cepat lelah, bosan dan lebih tenang bekerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
- 4) Kemampuan, adalah karyawan yang mempunyai kemahiran dan kepandaian dibidangnya diperoleh dari kegiatan pelatihan yang berguna meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Pengalaman kerja, adalah kecakapan, sesuatu yang diketahui, dan jangka waktu karyawan bekerja di perusahaan lama yang di bawa pada perusahaan baru. Ketika pengalaman kerja mumpuni, karyawan akan mampu membaca situasi dengan baik dalam menyelesaikan permasalahan dengan cekatan dibanding lainnya sehingga produktivitas cepat tercapai.

- 6) Umur, adalah usia hidup, kemampuan jasmaniah. Ketika pekerja memiliki usia muda, diharapkan mampu memberi kontribusi jasa dan ide pada perusahaan lebih cepat sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja.
- 7) Kesehatan dan keselamatan kerja, kesehatan kerja adalah keadaan jasmani, mental dan rohani karyawan yang baik sehingga dapat berpikir jernih saat bekerja dan target kerja dapat terlaksana. Keselamatan kerja adalah keadaan lingkungan kerja terbebas dari gangguan dan kerugian, kenyamanan dan keamanan karyawan terjamin, sehingga kegiatan kerja dapat terlaksana dengan lancar.

b. Faktor eksternal

- 1) Kompensasi, adalah ganjaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah mengerahkan kemampuan, tenaga dan pikiran terbaik. Semakin tinggi kompensasi makin besar pula produktivitas kerja karyawan.
- 2) Pekerjaan yang menarik, mampu meningkatkan gairah kerja karyawan untuk lebih tertantang dalam menyelesaikan tugas dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 3) Pendidikan dan pelatihan, adalah modal digali secara berkala oleh karyawan dan mampu bertahan dalam waktu lama. Hal tersebut dapat dimanfaatkan perusahaan untuk

menghadapi persaingan usaha dan mempertahankan produktivitas kerja.

- 4) Lingkungan kerja, adalah bagian dari perusahaan berupa lingkungan kerja fisik dan non fisik. Jika lingkungan kerja bersahabat untuk karyawan, maka mampu mempertahankan gairah kerja sehingga produktivitas meningkat.
- 5) Kepemimpinan, adalah pemimpin yang mampu mengarahkan dengan memperhatikan situasi dan kemampuan karyawan agar secara sadar mau mengikuti arahan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
- 6) Budaya organisasi, adalah aturan dalam berperilaku yang menjadi kebiasaan dan dijalankan bersama antar rekan kerja. Ketika implementasi budaya di taati bersama maka produktivitas kerja dapat meningkat.
- 7) Teknologi informasi, adalah alat bantu yang mempermudah pekerjaan karyawan agar mampu menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, teliti, dan benar sehingga mempercepat menghasilkan produktivitas kerja.⁷

B. Motivasi Kerja Islam

1. Pengertian Motivasi Kerja Islam

Asal kata motivasi (*motivation*) yaitu motif (*motive*) yang diartikan sebagai dorongan timbulnya sesuatu. Secara etimologi, motivasi

⁷ *Ibid.*, hal. 65-71.

merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mengarahkan tingkah lalunya melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan.⁸

Menurut Munandar dalam Susanto motivasi adalah di mana desakan kebutuhan yang miliki seseorang yang mengharuskan seseorang untuk melakukan kegiatan yang mengarahkan untuk tercapainya tujuan atau kepuasan. Menurut Fillmore H. Stanford dalam Susanto motivasi kerja adalah cara yang digunakan pemimpin untuk menstimulasi karyawan menuju tercapainya sebuah sasaran.⁹

Menurut Rohman, motivasi kerja Islam adalah ketika seseorang memiliki desakan dorongan hati atau psikologis untuk rela mengerahkan kemampuan terbaik untuk melakukan aktivitas yang dibebankan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan terpenuhinya kebutuhan fisik, psikologis dan sosial sesuai dengan yang dihajatkan.¹⁰ Dorongan motivasi Islam timbul akibat dorongan dari luar diri manusia dengan melakukan banyak kebaikan dan menjahui keburukan karena mengingat adanya surga, neraka dan musibah. Sedangkan, dorongan dari dalam diri manusia berupa rasa cinta, takut, malu, dan mengharap ridho-Nya.¹¹ Islam mencela keadaan yang tidak baik dari sebelumnya, kehilangan semangat untuk bekerja, kelesuan, kelambanan, dan stagnasi karena bekerja merupakan kewajiban yang harus dipatuhi. Keseimbangan

⁸ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*, (Pasuruan: Qiara Medika, 2019), hal. 17

⁹ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan...*, hal. 38-40

¹⁰ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen...*, hal. 167

¹¹ *Ibid.*, hal. 180

kebutuhan material dan spiritual berupa beribadah dan mencari rezeki untuk tetap bertahan hidup yang menghasilkan imbal hasil merupakan tujuan dari motivasi kerja semata-mata mengharap ridha Allah S.W.T.¹²

Tujuan dari motivasi kerja karyawan menurut Saydam dalam Abas yaitu pertama, perbedaan perilaku karyawan menjadi lebih baik. Kedua, terjadi peningkatan gairah kerja. Ketiga, mengerahkan kemampuan terbaik saat bekerja dengan peningkatan kedisiplinan. Keempat, peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kelima, menjalankan tuntutan kerja secara maksimal. Keenam, menumbuhkan rasa kepatuhan karyawan pada perusahaan. Ketujuh, penerapan motivasi dalam setiap aktivitas menghindari diri dari sikap lemah, hilang harapan dan pilu.¹³

2. Indikator Motivasi Kerja Islam

Menurut Ashari dalam Menne, indikator yang digunakan untuk menentukan variabel motivasi kerja Islam sebagai berikut:

- a. Motivasi aqidah, adalah motivasi yang timbul dari keyakinan ajaran yang bersifat dasar dan paten berupa rukun iman.
- b. Motivasi ibadah, adalah motivasi yang timbul akibat dari suatu bentuk peribadahan untuk mengingatkan hubungan manusia dengan Allah S.W.T. yang tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah yang berupa shalat, doa dan puasa

¹² Farid, *Kewirausahaan Syariah...*, hal. 107

¹³ Etjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, 2017), hal. 85-86

- c. Motivasi muamalah, adalah motivasi yang timbul akibat dari kegiatan untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekunder hubungan antar sesama manusia dengan materi alam untuk menghindari bentuk kemewahan dan pemborosan.¹⁴

3. Ciri-Ciri dan Macam-Macam Motivasi Kerja Islam

Menurut Rohman, motivasi dalam diri karyawan haruslah memenuhi ciri-ciri sebagaimana berikut:

- a. Niat baik dan benar, ketika memulai pekerjaan haruslah mengetahui motif dan keinginan apa yang akan dicapai. Ketika motivasi timbul karena seseorang mempunyai niat baik untuk memenuhi kebutuhan sekaligus beribadah kepada Allah S.W.T. maka akan mendapat kebaikan dunia akhirat.
- b. Takwa dalam bekerja, ketika seseorang bekerja harus mengerahkan kecakapan dan kemampuan terbaik untuk menjalankan ketaatan dan menjauhi rasa malas sebagai bentuk pertanggung jawaban pada tugas yang telah diberikan. Selain itu, menjauhi sikap egois yang mendatangkan keburukan bagi orang lain di lingkungan kerja.
- c. Ikhlas dalam bekerja, menanamkan dalam hati bahwa bekerja sebagai pengabdian diri untuk memperoleh ridha Allah S.W.T., menjauhi sifat ria' dan memenuhi keinginan untuk memperoleh keuntungan pribadi, selalu semangat menjalankan perintah.¹⁵

¹⁴ Firman Menne, *Nilai-Nilai Sipritual...*, hal. 46-47

¹⁵ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen...*, hlm 169-170

Menurut Mursi, macam-macam motivasi dalam perspektif Islam sebagaimana berikut:

- a. Motivasi fisiologis, adalah kemampuan alami yang dimiliki seseorang yang menjadi kebiasaan sejak keluar dari kandungan. Sebagaimana rasa lapar, haus, tidur, bernafas. Seseorang akan terus menjaga keseimbangan agar tetap mampu melaksanakan peran yang dituntut kehidupan manusia.
- b. Motivasi psikologis atau sosial
 - 1) Motivasi kepemilikan, seseorang pasti berkeinginan penuh untuk memiliki sesuatu pada penggunaan harta dengan tujuan untuk mencukupi kebutuhan dan jaminan hari tua.
 - 2) Motivasi berkompetisi, dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk bersaing sehat dibidang ekonomi, budaya, sosial, berpegang teguh pada syariah Islam dengan mengamati lingkungan dan kebudayaan sekitar.
 - 3) Motivasi kerja, setiap karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang berbeda, sebagian bekerja sangat bergairah dan konsisten dan sebagian lain tidak. Ada dua tipe gairah kerja yang pertama dorongan kerja karena upah, yang kedua dorongan kerja tanpa upah karena bagi mereka mengatasi masalah bagian dari kebahagiaan dan kesenangan mereka.¹⁶

4. Peranan Motivasi Kerja Karyawan

¹⁶Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia...*, hal. 107

Firman Allah S.W.T dalam Q.S. Ar-ra'd ayat 11 sebagaimana berikut:

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
 بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالِ

Terjemahan: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Q.S. Ar-ra'd: 11)¹⁷

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah diri sendiri seseorang. Motivasi penting untuk dibicarakan dalam rangka mengetahui apa sebenarnya latar belakang suatu tingkah laku yang dikerjakan seseorang. Tiap-tiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, ketika karyawan membutuhkan atau menginginkan sesuatu maka motivasi berperan sebagai pendorong untuk memperolehnya. Hal tersebut berdampak pada tingkah laku atau aktivitas kerja yang dilakukan lebih terarah menuju tujuan yang diinginkan. Setelah tujuan telah tercapai, maka seseorang cenderung mengulang kembali aktivitas tersebut untuk bekerja lebih giat dan menyenangkan setiap aktivitas yang dikerjakan. Hasil yang telah tercapai dapat terulang kembali dengan hasil yang lebih kuat dan mantap.¹⁸

¹⁷ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an PDF Terjemahannya...*, hal. 362

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 147

Setiap orang pasti pernah mengalami posisi tidak memiliki gairah karena suatu masalah yang tidak terselesaikan yang menyebabkan seseorang merasa *down* secara mental. Sebaliknya, jika seseorang memiliki kehidupan yang lebih baik menandakan seseorang memiliki motivasi atau semangat dan inspirasi dalam diri, termotivasi untuk bangkit menghadapi suatu masalah. Berdampak pada aktivitas dapat berjalan secara normal, lancar dan memperoleh tujuan yang lebih baik dari sebelumnya.¹⁹

Menurut Siagian dalam Susanto, ketika mampu memberikan dorongan atau rangsang yang tepat pada karyawan, berdampak pada semakin bekerja kerasnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas. Berkat usaha maksimal karyawan mengerahkan waktu, tenaga, kemampuan, keterampilan terbaik dan konsisten, tujuan dan target perusahaan akan terpenuhi. Tertanamlah prinsip dalam diri karyawan bahwa dengan tercapainya keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target dan tujuannya sejalan beriringan dengan kebutuhan dan kepentingan karyawan yang akan dipenuhi dan terpenuhi.²⁰ Menurut Hasibuan dalam Darmadi Motivasi kerja mendapat peran penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan.²¹

¹⁹ Indri Dayana dan Juliasrter Marbun, *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan untuk Kualitas Hidup yang Lebih Baik*, (Jakarta: Guepedia Publisher, 2018), hal. 16-17

²⁰ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan...*, hal. 41

²¹ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 15

Dapat dipahami bahwa motivasi dianggap sebagai suatu dorongan dan ketika motivasi kerja karyawan meningkat produktivitas kerja juga meningkat. Motivasi diibaratkan energi yang menggerakkan perilaku karyawan tetap semangat giat bekerja keras untuk mencapai hasil perusahaan yang optimal dan berperan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

C. Budaya Kerja Islam

1. Pengertian Budaya Kerja Islam

Budhayah bentuk kata Sansekerta, kata jamak dari buddhi atau akal dan kata majemuk dari kata budi-daya yang berarti daya dari budi sehingga membentuk kata budaya yang berarti daya budi pekerti yang membentuk cipta, karsa dan rasa. Budaya adalah pandangan hidup berbentuk nilai, sesuatu yang biasa dikerjakan, ketentuan, perolehan karya, pengalaman, dan adat yang ikut andil pada pembentukan watak dalam masyarakat.²² Menurut Suwanto budaya kerja adalah cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan keefisienan dan partisipasi kerja karyawan dengan menumbuhkan nilai dan keyakinan yang telah disepakati dan jadikan acuan dalam berperilaku. Hal ini menjadi ciri khas pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain.²³ Jika budaya kerja di taati dengan baik akan menimbulkan respon positif tetapi jika tidak, tidak akan mendapat sangsi secara fisik namun mendapat tekanan moral dari lingkungan. Cara terbaik menerapkan budaya kerja yaitu mampu

²² Suwanto, *Budaya Kerja Guru...*, hal. 22-23

²³ *Ibid.*, hal. 12

mempertahankan sisi positif dalam membiasakan bentuk perilaku tertentu sehingga tercipta perilaku baru yang lebih baik.²⁴

Menurut Tasmara, budaya kerja Islam adalah ketika seseorang berguna dan mampu memberikan manfaat bagi sekeliling baik lingkungan atau alam dengan penerapan keyakinan dan kepercayaan kepada Allah S.W.T., bersumber dari Al-Qur'an dan hadist yang dibingkai dalam bentuk budi pekerti dalam bentuk pengalaman dan ilmu yang diketahui, akal budi, dan dzikir.²⁵ Perusahaan yang telah lama berdiri tidak menjamin terus dalam keadaan baik tanpa penurunan. Hal tersebut bisa terjadi jika dalam perusahaan acuh terhadap penerapan perilaku budaya kerja yang terus terpikirkan hanyalah pencapaian hasil tanpa pengelolaan manajemen perusahaan dengan baik.²⁶

Tidak mudah untuk menciptakan dan membiasakan rutinitas budaya kerja yang baik. Perlu adanya kadar interaksi yang baik antara pemimpin dan karyawan dalam menciptakan budaya kerja yang menyenangkan, dapat diterima dan di taati semua pihak. Mulai dari kesadaran seorang pemimpin kemudian di ikuti oleh karyawan.²⁷ Manfaat budaya kerja perusahaan yaitu eratnya hubungan karyawan dengan pemimpin, meningkatnya tanggung jawab, kepatuhan, meningkatnya kecakapan dan keikutsertaan karyawan secara maksimal, karyawan dapat

²⁴ *Ibid.*, hal. 23

²⁵ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja...*, hal. 161

²⁶ Eny Latifah, *Pengantar Bisnis Islam*, (Grobogan, CV. Sarnu Untung, 2020), hal. 39

²⁷ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah...*, hal. 60

dipercaya walaupun tanpa pengawasan pemimpin, berkurangnya tingkat mengeluh.²⁸

Tiap perusahaan mempunyai budaya kerja yang berbeda, yang disebabkan perilaku tiap perusahaan berbeda pula. Kedewasaan karyawan dalam bertingkah laku akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Semakin baik karyawan mengimplementasikan bentuk norma budaya kerja, maka semakin percaya diri sebuah perusahaan dalam menghadapi budaya global yang semakin ketat, menantang dan sulit ditebak. Hal tersebut, berdampak pada lahirnya pribadi yang profesional dan berakhlak.²⁹ Salah satu bentuk produktivitas kerja yaitu bagaimana cara karyawan dapat mendayagunakan waktu, amanah, memenuhi janji dan bertingkah laku sebaik-baiknya, hal tersebut merupakan cerminan dari budaya kerja. Penerapan budaya kerja yang sesuai dengan tujuan, visi, misi perusahaan, memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja.³⁰

2. Indikator Budaya Kerja Islam

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, indikator yang digunakan dalam menilai variabel budaya kerja Islam sebagaimana berikut:

- a. *Shiddiq*, adalah setiap aktivitas kerja yang sejalan dengan perkataan yang diucapkan tidak berbohong atau menutup-nutupi suatu kebenaran sesuai dengan ajaran Islam. Seperti dalam Qur'an

Surat At-Taubah ayat 119 sebagaimana berikut:

²⁸ Suwanto, *Budaya Kerja Guru...*, hal. 11

²⁹ *Ibid.*, hal. 168

³⁰ *Ibid.*, hal. 13-14

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ



Terjemahan: “*Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar*”. (Q.S. At-Taubah: 119)³¹

Bentuk sikap *shiddiq* dalam suatu perusahaan yaitu dengan mengubah kebiasaan buruk dan meningkatkan kebiasaan baik dalam menepati janji, datang tepat waktu, melaporkan hasil kerja, dan mau mengakui segala kesalahan dan kelebihan yang dimiliki, tidak melakukan kecurangan dan kebohongan.

- b. *Istiqomah*, adalah tetap dalam sikap teguh pendirian pada ajaran agama Islam walaupun banyak rintangan menghadang. Ketika seseorang terus konsisten pada apa yang dianggapnya baik memungkinkan mendapat hasil terbaik. Seperti dalam Qur'an Surat Al-Fushshilat ayat 30 sebagaimana berikut:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ

الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي

كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Terjemahan: “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu"*”. (Q.S. Al-Fushshilat: 30)³²

³¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an PDF Terjemahannya...*, hal. 293

³² *Ibid.*, hal. 767

- c. *Fathanah*, adalah kecerdasan seseorang ditandai dengan sikap ingin terus menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dan sifat bijaksana dalam pemahaman, penghayatan dan pelaksanaan tugas yang berdampak pada munculnya daya cipta dan penemuan baru. Seperti dalam Qur'an Surat Yusuf ayat 55 sebagaimana berikut:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Terjemahan: Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan". (Q.S. Yunus: 55)³³

- d. *Amanah*, adalah sikap tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan kewajiban yang diemban dalam bentuk tidak mencurangi sesuatu, memberikan yang terbaik dalam pelayanan. Seperti dalam Qur'an Surat An-Nisa' ayat 58 sebagaimana berikut:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝٥٨﴾

Terjemahan: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat." (An-Nisa': 78)³⁴

- e. *Tabliq*, adalah menyampaikan dan berbagi suatu hal yang diperoleh seseorang kepada orang lain untuk melaksanakan

³³ *Ibid.*, hal. 349

³⁴ *Ibid.*, hal. 124

ketentuan-ketentuan syariah Islam secara kelembutan, tidak tergesa-gesa untuk menimbulkan hubungan yang harmonis.³⁵

D. Lingkungan Kerja Islam

1. Pengertian Lingkungan Kerja Islam

Menurut Tyssen dalam Bahri, lingkungan kerja adalah kualitas kerja seseorang yang dapat dipengaruhi oleh aspek penataan ruangan, kegaduhan, bahan, perabot dan ikatan kawan sepersekutuan serta kualitas dari semuanya. Menurut Sedarmayanti dalam Bahri lingkungan kerja adalah semua perabot, bahan, sekeliling lingkungan kerja, cara dan proses kerja perusahaan baik perorangan maupun kelompok.³⁶ Menurut Hasan, lingkungan kerja Islam adalah hubungan antara sesama manusia sebagai *khalifah* (pemimpin) untuk saling tolong menolong dan kerja sama dengan tujuan memperoleh ketentrangan dunia dan akhirat dalam menjaga lingkungan dan ciptakan Allah S.W.T. yang tidak bertentangan dengan syari'at Islam.³⁷ Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa fasilitas, saran dan prasarana pendukung yang membantu penyelesaian tugas karyawan dan lingkungan kerja non fisik berupa erat serta keharmonisan hubungan kerja antara sesama rekan kerja dan pemimpin. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja Islam hubungan saling tolong menolong antar sesama manusia untuk saling melindungi

³⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah...*, hal. 72-75

³⁶ Moh. Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*, (Surabaya: Jakad Publishing, 2018), hal. 40-41

³⁷ Muhammad Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif...*, hal. 20

lingkungan sekitar berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas yaitu ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan fisik yang terbebas dari gangguan dan nyaman, serta lingkungan non fisik terdiri atas ikatan kerja antara karyawan dan pemimpin yang kondusif dan terhindar dari konflik. Karyawan akan merasa aman nyaman, betah bekerja hingga batas waktu yang telah ditentukan, mau menanggung segala resiko yang dibebankan yang berdampak baik pada penyelesaian pekerjaan individu maupun tim secara optimal yang mampu memanfaatkan waktu secara efektif tanpa membuang-buang waktu serta capaian hasil dan volume produksi dapat meningkat.³⁸ Dapat dipahami lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kondusif menjadikan karyawan termotivasi dan semangat untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga produktivitas kerja meningkat.

2. Indikator Lingkungan Kerja Islam

Menurut Sumanti, menilai variabel lingkungan kerja Islam dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Etika Islam dalam lingkup masyarakat, merupakan suatu atau aturan mengenai pelestarian dan pemeliharaan alam yang berguna untuk menyusun dan mengendalikan lingkungan sekitar.

³⁸ Diah Pranitasari, *Keterikatan Kerja Dosen...*, hal. 123

- b. Hukum Islam, peraturan yang dianggap mengikat sebagai patokan dalam kegiatan pengaturan dan penjagaan lingkungan sesuai dengan syariah sebagai bentuk pertanggung jawaban kepada Allah S.W.T dan sesama manusia.
 - c. Keragaman sosial dan budaya dalam Islam, dapat dilihat dari perubahan struktur demografi berupa naik turunnya jumlah tenaga kerja berkompeten serta perubahan kebijakan perusahaan dan perilaku, sehingga berpengaruh terhadap usaha perusahaan dalam mencapai tujuan.
 - d. Berpacu dengan teknologi, berguna untuk mengelola sumber daya yang ada guna menjaga keseimbangan dan memenuhi kebutuhan seiring dengan bertumbuh pesatnya industri global.³⁹
3. Prinsip – Prinsip Lingkungan Kerja Islam

Menurut Sumanti, prinsip-prinsip dalam lingkungan kerja Islam sebagaimana berikut:

- a. *Muhasabah* (evaluasi diri), di mana kita mengerti kondisi lingkungan sekitar, tidak memaksakan kehendak dan memberikan ruang kebebasan kepada orang lain untuk menjalankan hak hidup, tumbuh dan berkembang secara alami sesuai dengan tujuan penciptanya. Seseorang menilai dirinya sendiri apakah telah menjalankan aktivitas sesuai dengan jalur yang telah ditentukan.

³⁹ Arif Sumanti, *Kesehatan Lingkungan...*, hal. 276

- b. *Muaqobah*, bagaimana seseorang tidak hanya fokus pada hasil yang dicapai berupa kekayaan saja, melainkan proses suatu proses menjaga mutu perusahaan berupa nilai, kualitas, cara hidup dan bekerja dengan baik untuk mencapai hidup mulai dan sederhana.
- c. *Murroqobah*, menjaga keseimbangan dengan mendekatkan diri pada pencipta dalam bentuk peningkatkan bentuk ibadah sebagai bentuk tanggung jawab dari masing-masing individu.
- d. *Muhaddah* (kesatuan), manusia telah hidup berdampingan dengan alam ketika ia lahir sampai menua. Menjadikan manusia merasakan dan memiliki ikatan kuat terhadap apa yang dirasakan alam.⁴⁰

4. Nilai-Nilai dalam Lingkungan Kerja Islam

Menurut Sumanti, nilai-nilai yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja Islam sebagaimana berikut:

- a. Nilai keikhlasan, mengerahkan kemampuan terbaik pada perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap apa yang telah ditugaskan tanpa memandang jumlah nominal imbalan yang akan diterima, sehingga pekerjaan menjadi lebih ringan dan tenang.
- b. Nilai kebersamaan, kerja sama dalam setiap kegiatan dan kebijakan yang ditetapkan, akan melatih pekerja mempunyai kepekaan sosial, tenggang rasa dan menimbulkan solidaritas tinggi sehingga pekerjaan sulit akan menjadi lebih mudah dengan menyelesaikannya secara bersama-sama.

⁴⁰*Ibid.*, hal. 249

- c. Nilai pengorbanan, sebagai contoh ketika seorang pemimpin memiliki ambisi mencapai volume produksi yang cukup besar, maka pemimpin harus mempertimbangkan kemampuan karyawan dalam mengimplementasikan hasil kerjanya tanpa memaksakan kehendak. Perlu pengorbanan pemimpin dalam menurunkan ego merelakan segala hasil yang akan di capai karyawannya.⁴¹

E. Kepemimpinan Islam

1. Pengertian Kepemimpinan Islam

Rancangan kepemimpinan bersumber dari kata dasar pimpin yang berarti tuntun atau bimbing. Rancangan kepemimpinan tata bahasa Inggris bersumber dari kata dasar *leader* yang berarti pemimpin. Pangkal kata dari *leader* sendiri *to lead* yang dapat diartikan sebagai perintis jalan, mengarahkan, mempengaruhi orang untuk bergerak.⁴² Menurut Terry dalam Hasim memberikan gambaran kepemimpinan sebagai sebuah ikatan antara karyawan dengan seorang pemimpin, yang mana seorang pemimpin memiliki kecakapan berupa ketrampilan dan kemampuan memberikan pengaruh karyawan untuk bersedia melakukan sesuatu hal yang diinginkan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan.⁴³

Menurut Mashar, kepemimpinan Islami adalah bentuk implementasi seseorang terhadap iman dan amal shalih baik secara vertikal

⁴¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah...*, hal. 30-31

⁴² Indah Kusuma Dewi dan Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Gre Publishing, 2019), hal. 12

⁴³ Djamil Hasim, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*, (Pasuruan:Penerbit Qiara Media, 2019), hal. 7-8

dan horizontal mengenai proses saling berhubungan, mempengaruhi, relasi, membimbing, mengatur sebuah perusahaan dengan tidak menyimpang dari *amar ma'ruf nahi munkar*. Pemimpin dikatakan baik jika mampu mengarahkan dan memperlakukan karyawan secara adil dengan memahami keadaan karyawannya agar mau mencapai tujuan produktif secara efektif dan efisien. Selain itu, pemimpin juga harus mampu bertanggung jawab pada kepemimpinannya baik secara vertikal kepada karyawan maupun secara horizontal kepada Allah S.W.T.⁴⁴

Seorang pemimpin mempunyai peran besar dalam mengatur sistem dan kegiatan lapangan dalam sebuah perusahaan, ketika seorang pemimpin memiliki sifat tangkas, cekatan, mampu, komunikatif, pandai dan mahir dalam memajukan dan menghidupkan gairah serta daya cipta pekerja merupakan ciri pemimpin yang dapat membawa perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan membawa pada keamanan, sentosa, serta ketentraman untuk memperoleh ridha Allah S.W.T.⁴⁵

Salah satu tantangan yang cukup berat dihadapi seorang pemimpin yaitu mengambil keputusan yang tepat saat sedang dibutuhkan dan bagaimana caranya agar karyawan memberikan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Perlu adanya taktik dan strategi yang tepat bagi seorang pemimpin untuk mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan.⁴⁶ Tiap pemimpin mempunyai cara dan gaya

⁴⁴ Indah Kusuma Dewi dan Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik...*, hal. 14

⁴⁵ *Ibid.*, 4-5

⁴⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 214-215

tersendiri untuk menerapkan kepemimpinan. Jika pemimpin mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja, moral, kualitas hidup kerja dan keamanan karyawan dengan memperhatikan kebutuhannya, maka karyawan akan memiliki motivasi diri yang cukup sehingga memungkinkan mampu mencapai produktivitas kerja.⁴⁷

2. Indikator Kepemimpinan Islam

Menurut Nawawi, indikator untuk menilai variabel kepemimpinan Islam sebagaimana berikut:

- a. Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah, pemimpin yang lurus dan taat terhadap ajaran agama Islam yaitu menjunjung tinggi kebenaran dan menjahui larangannya karena takut kepada Allah S.W.T. akan mendapatkan dampak positif merasa disegani dan ditaati oleh karyawan.
- b. Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain, ketika seorang pemimpin mampu mempertanggungjawabkan apa yang dipercayakan kepadanya baik terhadap karyawan dan Allah S.W.T. maka dapat dipastikan pemimpin tersebut mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.
- c. Pandai bergaul dalam masyarakat, pemimpin perlu bantuan karyawan untuk mengatur perusahaan dengan menerapkan sikap

⁴⁷ Alvin Arifin et. all., *Bunga Rampai Gubahan...*, hal. 43

saling tolong menolong dan mudah berbaur dengan karyawan dan lingkungan agar tugas dan kewajiban dapat berjalan dengan baik.

- d. Memiliki semangat untuk maju, seorang pemimpin yang memiliki semangat tinggi akan memiliki kemampuan daya cipta, semangat pengabdian, memiliki kesadaran untuk mengerjakan sesuatu yang didasari oleh keimanan yang tinggi.⁴⁸
- e. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, pemimpin harus bijaksana dalam memutuskan keputusan secara percaya diri, cekatan, dan benar yang tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan Hadist.⁴⁹

3. Karakteristik dan Prinsip Kepemimpinan Islam

a. Karakteristik Kepemimpinan Islam

Menurut Rivai dan Arifin, karakter kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin yaitu pertama, kepemimpinan yang dijalankan mampu memberi efek dan hasil secara terus menerus. Kedua, mampu menjalankan tugas secara tepat dan cermat. Ketiga, tidak membuang-buang waktu. Keempat, mampu mengukur kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Kelima, kecenderungan pada hasil kegiatan produksi. Keenam, membangkitkan kemampuan diri sendiri dan orang lain. Ketujuh, mempunyai keyakinan bahwa suatu proses usaha jika dilakukan secara berkelanjutan akan membuahkan hasil. Kedelapan,

⁴⁸ Hadari Nawawi, *Kepemimpinan menurut Islam...*, hal. 114-118

⁴⁹ *Ibid.*, hal. 128

mempunyai niat dalam diri bahwa apapun yang dilakukan semata-mata mencari ridho Allah S.W.T. Kesembilan, mempunyai mimpi yang besar tetapi tetap mempasrahkan diri kepada kehendak Allah S.W.T.⁵⁰

b. Prinsip Kepemimpinan Islam

Menurut Rivai dan Arifin, prinsip kepemimpinan menurut Islam yaitu pertama, prinsip musyawarah di mana pemimpin harus melakukan musyawarah kepada karyawannya yang berfungsi supaya karyawan mempunyai andil dalam membuat keputusan, pemimpin mampu bersikap transparan pada informasi, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengawasi kegiatan pemimpin. Kedua, prinsip adil di mana pemimpin harus memiliki sifat adil dalam berbuat dan memberi keputusan tanpa berpihak pada suatu golongan dengan menegakkan kebenaran. Hal tersebut akan membuat karyawan akan menyegani dan menaruh kepercayaan kepada pemimpin. Ketiga, prinsip kebebasan berpikir di mana pemimpin harus mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk menampung segala jenis ide, gagasan, pendapat dan kritik demi kemajuan perusahaan dan menyelesaikan permasalahan yang ada.⁵¹

4. Tugas dan Gaya Kepemimpinan

a. Tugas Kepemimpinan

⁵⁰ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 169

⁵¹ *Ibid.*, hal. 154

Menurut Sutrisno, tugas kepemimpinan yang diemban seorang pemimpin sebagaimana berikut: Pertama sebagai konselor, ketika pemimpin mampu membantu karyawan untuk mengatasi masalah dengan pemberian penyuluhan sedemikian rupa sehingga pemahaman karyawan terhadap kemampuan diri sendiri meningkat yang akhirnya mampu memecahkan berbagai masalah. Kedua sebagai instruktur, ketika pemimpin mampu menjadi guru dan mengarahkan karyawan untuk belajar mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur. Ketiga sebagai pemimpin rapat, ketika pemimpin melakukan koordinasi mengenai sasaran yang akan dicapai dan melakukan evaluasi ketika pelaksanaan kegiatan telah selesai bersama dengan karyawan. Keempat mengambil keputusan, ketika pemimpin mampu mengambil keputusan dengan bijak ketika keadaan genting maupun tidak genting tanpa merugikan pihak manapun. Kelima mendelegasikan wewenang, ketika pemimpin memiliki keterbatasan melakukan tugas secara bersama-sama, maka melimpahkan sebagian tugas yang diembang kepada karyawan yang dianggap dekat dengan tanpa mengurangi tanggung jawab seorang pemimpin.⁵²

b. Gaya Kepemimpinan

⁵² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 288-233

Menurut Rivai dan Arifin, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin saat berhadapan dengan karyawan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan Birokratis, di mana perusahaan akan berjalan lancar ketika karyawan mampu menjalankan aturan dan prosedur baku yang ada dengan sebaik mungkin.
- 2) Kepemimpinan permitif, di mana perusahaan akan berjalan lancar ketika karyawan dan pemimpin perusahaan merasakan dan mengedepankan kepuasan.
- 3) Kepemimpinan *Laissez-faire*, di mana memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengatur kegiatan perusahaan, sedangkan pemimpin hanya memfasilitasi dan melakukan pengawasan saja.
- 4) Kepemimpinan partisipatif, dimana pemimpin melibatkan karyawan dalam segala kegiatan dan pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan supaya karyawan merasa dihargai dalam sebuah perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan semangat kerja, tanggung jawab, dan kreatifitas karyawan.
- 5) Kepemimpinan otokratis, dimana seorang karyawan tidak mempunyai andil dalam mengemukakan pendapat dan

karyawan hanya boleh melakukan aktivitas sesuai dengan yang dikehendaki pemimpin.⁵³

Dari penjelasan di atas, gaya kepemimpinan terbaik yaitu ketika pemimpin mampu menempatkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan serta situasi dan kondisi dalam dan luar perusahaan. Hal itu perlu dilakukan karena dari hari kehari pemimpin selalu menghadapi suatu permasalahan yang berbeda-beda, sehingga ketika pemimpin mampu menentukan gaya kepemimpinan yang dirasa cocok sesuai situasi, perusahaan akan tetap sesuai dengan rel nya dan terhindar dari suatu konflik.⁵⁴

F. Koperasi

1. Pengertian Koperasi

Koperasi berasal dari kata *co* berarti serentak dan *operation* berarti kegiatan melakukan sesuatu jika disatukan menjadi kata *cooperation* yang artinya kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Secara Istilah koperasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang atau perhimpunan badan hukum secara sadar untuk mencapai tujuan bersama dalam menaikkan taraf hidup yang bersifat kekeluargaan.⁵⁵ Menurut pasal 1 undang-undang nomer 17 tahun 2012,

Koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan pemisahan kekayaan para

⁵³ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership Membangun*, hal. 305-307.

⁵⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 236.

⁵⁵ M. Ali Hasan, *Berbagai Macam Transaksi dalam Islam, (fiqh Muamalah)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 161

anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.⁵⁶

2. Asas dan Tujuan Koperasi

Menurut Pasal 2 Undang-Undang tahun 1992 koperasi berdasar pada Pancasila dan UUD 1995 serta berasaskan kekeluargaan yang menjunjung tinggi keadilan dan kepentingan bersama dengan cara kegiatan dilakukan secara bersama untuk mencapai tujuan di bawah satu komando.⁵⁷ Menurut pasal 3 undang-undang nomor 25 tahun 1992 tujuan koperasi yaitu ikut memperbaiki perekonomian Indonesia untuk menaikkan taraf hidup anggota dan masyarakat sekitar menjadi lebih baik, tidak sewenang-wenang, berkecukupan. Anggota koperasi memiliki peran istimewa, selain menjadi anggota juga bertindak sebagai pemilik, nasabah dan orang yang mempunyai modal sehingga lebih mudah dalam melakukan penilaian operasional koperasi. Ukuran kesejahteraan bagi setiap anggota satu dengan lainnya tidaklah sama tergantung kebutuhan tiap anggota pada pendapatan nominal berupa pendapatan kerja dan pendapatan riil berupa mengeluarkan kebutuhan pendapatan nominal.

3. Fungsi, Prinsip dan Jenis Koperasi

Menurut undang-undang nomor 25 tahun 1992 fungsi koperasi yaitu pertama, mendirikan dan membentangkan kekuatan. Kedua,

⁵⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian, dalam <https://www.bphn.go.id/data/documents/12uu017.pdf>, diakses 14 Juni 2020 pukul 10.27

⁵⁷ Suwardi, *Hukum Dagang Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 80

kesanggupan dan daya anggota serta masyarakat sekitar untuk meningkatkan taraf hidup. Ketiga, berusaha memajukan dan memperkuat perekonomian nasional dengan persamaan hak dan kewajiban perlakuan ekonomi dengan koperasi sebagai soko gurunya. Keempat, berupaya meningkatkan kadar kualitas koperasi.⁵⁸

Prinsip koperasi berdasarkan undang-undang nomer 25 tahun 1995 yaitu: pertama, kesadaran menjadi anggota koperasi secara suka rela dan terbuka, memberi hak yang sama pada semua anggota untuk berpendapat. Kedua, pembagian sisa hasil usaha sesuai jasa yang diberikan, memberi balas jasa sesuai modal. Ketiga, bersifat mandiri. Keempat, anggota dengan pendidikan bermutu akan mampu menjalankan nilai dan prinsip koperasi dengan baik. Kelima, kerja sama antar koperasi untuk bertukar ide dan gagasan dalam pemanfaatan sumber daya agar mampu berdaya saing.⁵⁹

Perbedaan kepentingan, kebutuhan dan tujuan tiap koperasi menyebabkan jenis koperasi beragam yaitu pertama, koperasi produksi berfungsi menghasilkan barang dan jasa seperti pertanian, industri atau jasa. Kedua, koperasi konsumen berfungsi mengakomodir kebutuhan para anggota koperasi berupa kebutuhan pokok. Ketiga, koperasi simpan pinjam, berfungsi memberikan peluang bagi anggota untuk menyimpan

⁵⁸ *Ibid.*, hal. 33-36

⁵⁹ *Ibid.*, hal. 47-56

dan meminjam sejumlah dana.⁶⁰ Keempat, koperasi serba usaha berfungsi untuk menjalankan berbagai ragam jenis ekonomi atau usaha rangkap menyesuaikan keperluan anggotanya.⁶¹ Meliputi koperasi pegawai negeri, koperasi pasar, Koperasi Unit Desa (KUD), koperasi peternakan, koperasi sekolah, koperasi perikanan.⁶²

G. Kajian Penelitian Terdahulu

Untuk kelengkapan data dalam penyusunan skripsi ini diperlukan sumber dari penelitian yang relevan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Nurwinda et. all., bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode, sampel dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, sampel secara acak dengan 38 orang responden. Hasil penelitian ini yaitu t hitung $4,822 >$ nilai t tabel $2,028$ dan nilai signifikan $0,000$ dengan nilai α $0,05$. Artinya $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.⁶³

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu, menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas

⁶⁰ Suwardi, *Hukum Dagang Suatu Pengantar...*, hal. 84

⁶¹ R. Susanto, *Hukum Dagang dan Koperasi Cetakan 1*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 1982), hal. 186

⁶² Ninik Widiyanti dan Y.W. Sunindhia, *Koperasi dan Perekonomian Indonesia Cetakan 3*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 59

⁶³ Nurwinda et. all., Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu), *Jurnal Ilmu Oerbankan dan Keuangan Syariah*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2019

yaitu motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, Kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Bank Syariah Mandiri Palu sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Nuriatullah, bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan dan juga mengetahui variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Metode, jenis penelitian, jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, dan berjumlah 60 responden. Hasil penelitian ini yaitu t hitung variabel fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri kebutuhan penghargaan, kebutuhan spiritual mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sedangkan variabel kebutuhan keamanan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa bahwa nilai kontribusi R square sebesar 0,807. Artinya produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel motivasi sebesar 80,7% sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi faktor lain. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{nilai alpha } 0,05$. Dapat disimpulkan variabel motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.⁶⁴ Perbedaan

⁶⁴ Nuriatullah, Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kinerja Karyawan pda Tamzis Baituttamwil Area Yogyakarta, *Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, Vol.2 No.1 (2020)

penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu, menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Tamzis Baituttamwil area Yogyakarta sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Yasir Muharram Fauzi dan Diana Nurfadila Dewi, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif dan 42 responden. Hasil penelitian ini yaitu t hitung $4,391 >$ nilai t tabel $0,304$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap produktivitas karyawan. T hitung $5,273 >$ nilai t tabel $0,304$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan. F hitung $17,664 >$ F tabel $3,24$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap

produktivitas karyawan.⁶⁵ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu pelatihan dan motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di BRI Syariah Kantor Cabang Suniaraja sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Dian Ratih Prahesti et. all., bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Metode dan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatori. Hasil penelitian ini yaitu nilai t-uji variabel kemampuan memiliki nilai $p \text{ value}$ $0,041 < 0,05$ dan nilai signifikan 0,889. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t-hitung variabel motivasi memiliki nilai $p \text{ value}$ $0,029 < 0,05$ dan nilai signifikan 0,260. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t – hitung variabel Kinerja pegawai memiliki nilai $p \text{ value}$ $0,001 < 0,05$ dan nilai signifikan 0,129. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai $p \text{ value}$ 0,000. Dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel kemampuan, motivasi dan

⁶⁵ Yasir Muharram Fauzi dan Diana Nurfadila Dewi, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja, *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, Vol 3 No. 2 (2020)

kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja.⁶⁶ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu kemampuan, motivasi, kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Universitas Islam Malang sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian eksplanatori sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Ni Putu Pradita Laksmiari, bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode dan jenis penelitian yaitu pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausalitas. Hasil penelitian adalah nilai t hitung 5,373 > dari t tabel 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000 < dari alpha 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja semakin meningkat maka produktivitas kerja juga semakin tinggi. Produktivitas kerja dipengaruhi motivasi kerja sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain-lain.⁶⁷ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu motivasi kerja. Sedangkan dalam penelitian ini

⁶⁶ Dian Ratih Prahesti et. all., Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Universitas Islam Malang), *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 6 No. 2 (Agustus 2017)

⁶⁷ Ni Putu Pradita Laksmiari, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit, *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 11 No. 1 (2019)

menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

2. **Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja**

Penelitian Wakhidah Nur Rohmatul Laili dan Moch. Khoirul Anwar, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu kuantitatif dan 35 responden. Hasil penelitian yaitu hasil t hitung sebesar 10,453 sedangkan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari nilai signifikan } 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi syariah terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai kontribusi R square pada kedua variabel ini sebesar 0,768. Artinya sebesar 76,8% pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 23,2% dipengaruhi oleh faktor lain.⁶⁸

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu variabel dan tempat penelitian yang digunakan. Dalam penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu budaya organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Hasanah

⁶⁸ Wakhidah Nur Rohmatul Laili dan Moch. Khoirul Anwar, Pengaruh Budaya Organisasi Syariah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasanah Mulia Investama, *Jurnal Ekonom Islam*, Vol. 1 No. 1 (2018)

Mulia Investama sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Arief Darmawan, bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan 82 responden. Hasil penelitian yaitu nilai t hitung pada variabel budaya organisasi sebesar $-0,296$ dan variabel kompetensi sebesar $-0,585$ lebih kecil dari nilai t tabel. Sedangkan nilai t hitung variabel motivasi sebesar $3,606 >$ dari nilai t tabel. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan melalui uji F variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai nilai f hitung $6,889 >$ dari f tabel sebesar $3,07$ dengan nilai koefisien determinasinya $20,35\%$. Hal ini menunjukkan produktivitas dipengaruhi secara simultan oleh variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi sebesar $20,35\%$ sisanya $79,7\%$ dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu motivasi.⁶⁹ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu budaya organisasi, kompensasi dan

⁶⁹ Arief Darmawan, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Administratif Universitas Islam Indonesia, *Aplikasi Bisnis*, Vol. 7 No. 8

motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Universitas Islam Indonesia sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Muhammad Ekhsan dan Roni Mariyono, bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan Islam, budaya organisasi Islam dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan 97 responden. Hasil penelitian yaitu nilai uji t hitung $2,966 >$ dari nilai t tabel $1,984$ dengan nilai signifikan $0,004 <$ dari $0,05$. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai uji t hitung $3,397 >$ dari nilai t tabel $1,984$ dengan nilai signifikan $0,001 <$ dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islam berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai uji t hitung $2,986 >$ dari nilai t tabel $1,984$ dengan nilai signifikan $0,004 <$ dari $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁰ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang memengaruhi produktivitas yaitu gaya kepemimpinan Islami, budaya organisasi Islami dan Insentif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja

⁷⁰ Muhammad Ekhsan dan Roni Mariyono, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanmar Indonesia, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 3 No. 2 (Juni 2020)

Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Yanmar Indonesia sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Brusli Umboh et al., bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, dan 97 responden. Hasil penelitian yaitu uji regresi dapat dirumuskan $Y = 2,750 + 0,509X$, artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan satu satuan per unit maka produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 0,509. Disimpulkan bahwa terjadi hubungan positif signifikan antara variabel budaya kerja dengan produktivitas kerja pegawai. Selain itu $R^2 = 0,302$ atau 30,2%. Selain itu peningkatan produktivitas kerja sebesar 30,2% dipengaruhi oleh budaya kerja dan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain-lain.⁷¹ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu budaya kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu

⁷¹ Brusli Umboh et. al., Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivits Kerja Pegawai Negeri Sipil Dibalai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 2 No. 30 (2015)

menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Join Rachel Laturmas, bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian korelasi dan 30 responden. Hasil penelitian yaitu nilai koefisien korelasi sebesar 0,376 dan nilai t hitung sebesar 2,108 > dari t tabel sebesar 2,045 dengan nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai α 0,05. Dapat disimpulkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,535 dan nilai t hitung sebesar 3,287 > dari t tabel sebesar 2,108 dengan nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai α 0,05. Dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.⁷²

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang memengaruhi produktivitas yaitu budaya kerja, kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian korelasi sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

⁷² Join Rachel Laturmas, Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, Vol. 2 No. 2 (2017)

3. Kepemimpinan Islam terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Edy Jumady, bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan serta mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja di moderasi disiplin kerja karyawan. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif, dan 62 responden. Hasil penelitian yaitu kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di mana $p\text{-value} = 0,029 (\leq 0,05)$ namun koefisien jalur bertanda negatif maka H_1 ditolak hal tersebut menunjukkan bahwa manajer kurang mampu mengayomi bawahan, tetapi pelaksanaannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di mana $p\text{-value} = 0,014 (< 0,05)$ maka H_2 diterima dengan nilai koefisien jalur 0,265. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dimoderasi disiplin kerja di mana $p\text{-value} = < 0,001 (\leq 0,05)$ maka H_3 diterima dengan nilai koefisien jalur 0,539.⁷³ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu disiplin kerja dan kepemimpinan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam,

⁷³ Edy Jumady, Peran Moderasi Disiplin Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah di Makassar, *Islamic Banking*, Vol. 5 No. 2 (Februari 2020)

kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Perbankan Syariah Makassar sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Dyah Piklanti Diwanti dan Putry Diana, bertujuan untuk menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan 40 responden. Hasil penelitian yaitu t hitung $4,670 >$ dari t tabel $2,026$ dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta mempunyai nilai positif sebesar $0,530$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas kerja. T hitung $2,689 >$ dari t tabel $2,026$ dan mempunyai nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja. F hitung $74,154 >$ dari F tabel $4,10$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja dengan produktivitas kerja karyawan.⁷⁴

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu kepemimpinan transaksional dan penilaian kinerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam.

⁷⁴ Dyah Piklanti Diwanti dan Putry Diana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta, *Aghniya Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 2 No. 2 (Juni 2020)

Penelitian terdahulu bertempat di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar.

Penelitian Moh. Mukhsin, bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial maupun simultan antara kepemimpinan Islami dan budaya Islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dan 33 responden. Hasil penelitian yaitu di peroleh persamaan $Y = 4,995 + 0,082 X_1 + 0,817 X_2$. Dari persamaan tersebut setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan Islami dapat menaikkan variabel produktivitas sebesar 0,082 dan setiap kenaikan satu satuan variabel budaya kerja Islami dapat menaikkan variabel produktivitas sebesar 0,0817. Hasil uji F hitung $20,394 > F$ tabel 3,32 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan kepemimpinan Islami dan budaya kerja Islami berpengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan.⁷⁵ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu kepemimpinan Islami dan budaya organisasi Islami. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas-Serang sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu

⁷⁵ Moh. Mukhsin, Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas – Serang, *Journal of Islamic Economics , Finance and Banking*, Vol. 1 No. 2 (November 2017)

menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Hasbi Ibrahim et. all., bertujuan untuk mengetahui hubungan upah kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, dan 30 responden. Hasil penelitian yaitu nilai uji *chi-square* $p = 0,593$ ($p > 0,05$). Dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan bermakna antara upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian adalah nilai uji *chi-square* $p = 0,037$ ($p < 0,05$). Dapat disimpulkan terdapat hubungan bermakna antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁶ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu upah kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif sedangkan penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif.

⁷⁶ Hasbi Ibrahim et. all., Hubungan Upah Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara, *Al – Sihah: Public Health Science Journal*, Vol. 10 No. 2 (Juli-Desember 2018)

Penelitian Sakinah AS dan Anang Suprianto, bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *multifuel boiler*. Metode, dan jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskripsi kualitatif. Hasil penelitian yaitu nilai t hitung $18,341 >$ dari t tabel $1,9840$. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁷ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu gaya kepemimpinan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi Blitar. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

4. Lingkungan Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Ribut Suprpto, bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu kuantitatif dan 14 responden. Hasil penelitian yaitu didapatkan pengaruh parsial persepsi X1 terhadap

⁷⁷ Sakinah AS dan Anang Suprianto, Pengaruh Secara Parsial Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian *Multifuel Boiler* pada PT. Lontar Papyrus Pulp And Paper Industry, *J-MAS*, Vol. 2 No.1 (April 2017)

perilaku konsumen (Y) sebesar 55,50%. Disimpulkan bahwa disiplin kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yaitu didapatkan pengaruh parsial sikap X2 terhadap perilaku konsumen (Y) sebesar 51,41%. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. F hitung $9,999 > F \text{ tabel } 3,98$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.⁷⁸

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan dua variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di BRI Syariah kantor cabang pembantu Genteng Banyuwangi sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi.

Penelitian Anisah Fauziyah et. all., bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh lingkungan kerja, kesehatan, dan kesamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Metode, jenis penelitian, jumlah responden yang

⁷⁸ Ribut Suprpto, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi, *Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No.2 (Juli 2016)

digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian *explanatory research*, 90 responden. Hasil penelitian yaitu nilai t hitung -3,752 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja perusahaan belum terfasilitasi dengan dengan baik. Nilai t hitung 4,440 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dapat disimpulkan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung 3,720 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dapat disimpulkan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai F hitung 21,021 dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$. Dapat disimpulkan lingkungan kerja, kesehatan, keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan.⁷⁹ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu lingkungan kerja, kesehatan, keselamatan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Berlina Tbk. Pandaan sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

⁷⁹ Anisah Fauziyah, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Berlina Tbk. Pandaan, *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol. 7 No. 2 (Agustus 2018)

Penelitian Andi Haslindah et. all., bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja pasca panen petani padi. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian yaitu $Y = 26,556 + 2,321$ dimana nilai koefisien nilai konstanta adalah 26,556. Berarti jika variabel lingkungan kerja bernilai satu, maka variabel produktivitas kerja bernilai 26,556. Selanjutnya koefisien regresi linier variabel lingkungan kerja sebesar 1,321 memiliki arah positif hal ini berarti setiap peningkatan satu poin lingkungan kerja meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1,321. Dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pasca panen.⁸⁰ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yaitu lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Desa Lara sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi.

Penelitian Swandono Sinaga, bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit. Metode, jenis penelitian, dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, dan 51 responden. Hasil penelitian yaitu nilai t hitung 9,449 > dari t tabel 0,276 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat

⁸⁰ Andi Haslindah et. all., Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pasca Panen Padi Di Desa Lara, *Journal Ilmu Teknik*, Vol. 14 No. 1 (April 2019)

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸¹ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan satu variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Abdul Aziz Muslim dan Suwoko, bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan antara disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Hasil penelitian yaitu nilai koefisien regresi 0,151 dan nilai t hitung $1,767 < t$ tabel 1,99 pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,325 dan nilai t hitung $5,047 < t$ tabel 1,99 pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif namun signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi 0,112 dan nilai t hitung $1,375 < t$ tabel 1,99 pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif namun tidak

⁸¹ Swandono Sinaga, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Palalawan Riau, *JOM FISIP*, Vol. 3 No. 2 (Oktober 2016)

signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi -0,020 dan nilai t hitung $-0,267 < t \text{ tabel } -1,99$ pada taraf signifikansi 5%. Dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai F hitung $9,256 >$ dari nilai F tabel 2,52. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸²

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan empat variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Inko Jaya Semarang, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Budaya Kerja Islam, Lingkungan Kerja Islam dan Kepemimpinan Islam terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian Widi Wahyudi dan Fitria Rizni, bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan 60 responden. Hasil penelitian yaitu nilai t hitung $-1,331 <$ dari nilai t tabel 2,02809 dengan tingkat signifikansi

⁸² Abdul Aziz Muslim dan Suwoko, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Jaya Semarang, *Among Makarti*, Vol. 11 No. 21 (Juli 2018)

sebesar $0,189 >$ dari $\alpha 0,05$. Dapat simpulkan tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung $3,029 >$ dari nilai t tabel $2,02809$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,04 <$ dari $\alpha 0,05$. Dapat simpulkan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai t hitung $2,152 >$ dari nilai t tabel $2,02809$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,036 <$ dari $\alpha 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian yaitu nilai F hitung $9,444 >$ dari nilai F tabel $2,02809$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari $\alpha 0,05$. Dapat simpulkan secara simultan variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸³ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di Ramayanan Departement Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi.

⁸³ Widi Wahyudi dan Fitria Rizni, Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada Ramayanan Departement Store Kebayoran Lama Jakarta Selatan), *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, Vol. 6 No. 2 (Oktober 2017)

Penelitian Agus Salim, bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seluruh fungsi berdasarkan pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan. Metode dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan 100 responden. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,152. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,689. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi 0,204. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,161.⁸⁴ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Karina Muara Badak, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi.

Penelitian Noneng Masitoh dan Heri Herdiana, untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan,

⁸⁴ Agus Salim, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Karina Muara Badak, *Jurnal Ekonomia*, Vol. 6 No. 2 (2017)

motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bordir. Metode, jenis penelitian dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian deskriptif, dan 51 responden. Hasil penelitian yaitu koefisien jalur kepemimpinan terhadap produktivitas 0,317, koefisien jalur motivasi terhadap produktivitas 0,383, koefisien jalur lingkungan kerja terhadap produktivitas 0,453. Dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan koefisien determinasi untuk variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan 0,663. Dapat disimpulkan secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas dan sisanya 0,581 dipengaruhi faktor lain.⁸⁵ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi. Penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian deskriptif, sedangkan penelitian saya menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Penelitian Widowati, untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi

⁸⁵ Noneng Masitoh dan Heri Herdiana, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Wirausaha, Motivasi dan Lingkungan terhadap Produktivitas Usaha Bordir di Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya, *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 3 No. 2 (November 2019)

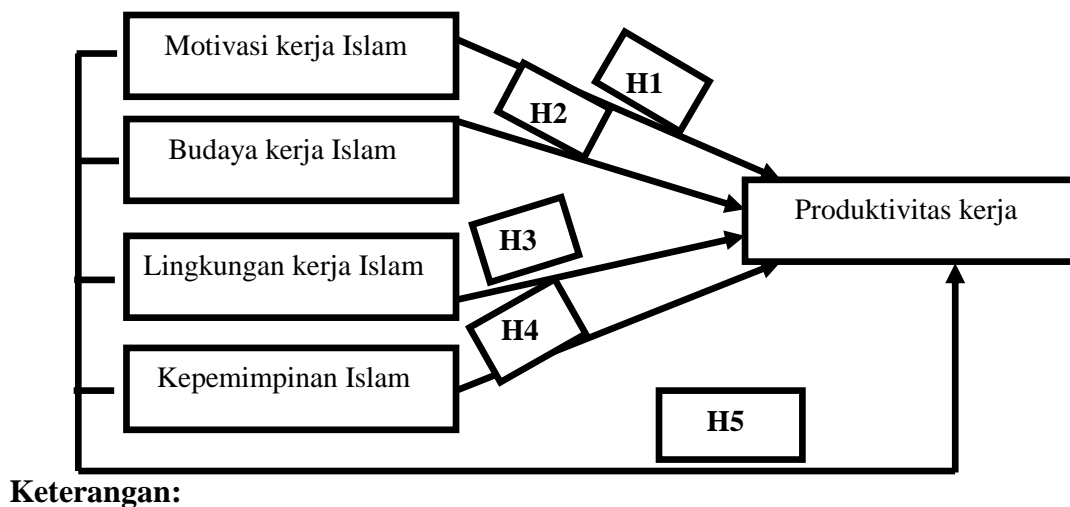
terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode, jenis penelitian dan jumlah responden yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif, dan 110 responden. Hasil penelitian yaitu nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < \text{dari } \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikansi sebesar $0,010 < \text{dari } \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi karyawan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian simultan yaitu nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{dari } \alpha 0,05$. Dapat disimpulkan secara simultan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.⁸⁶ Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, kepemimpinan Islam. Penelitian terdahulu bertempat di PT. Mustika Citra Rasa, sedangkan penelitian ini bertempat di Kopsu Jaya Abadi.

H. Kerangka Konseptual

⁸⁶ Widowati, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mustika Citra Rasa, *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol. 3 No. 3 (November 2020)

Kerangka konseptual berfungsi sebagai cara mempermudah peneliti dalam mengetahui persoalan untuk menyelesaikan permasalahan yang ada, maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



1. Pengaruh motivasi kerja Islam (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) didasarkan pada teori Dayana dan Marbun, serta dalam kajian penelitian terdahulu (1) Nurwinda et. all. (2) Nuriatullah, (3) Fauzi dan Dewi, (4) Prahesti et. all., (5) Zuliawati, (6) Laksmiari.
2. Pengaruh budaya kerja Islam (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) didasarkan pada teori Suwanto, serta dalam kajian penelitian terdahulu (1) Laili dan Anwar, (2) Darmawan, (3) Ekhsan dan Mariyono, (4) Umboh et. all., (5) Luturmas.
3. Pengaruh lingkungan kerja Islam (X_3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) didasarkan pada teori Bahri, serta dalam kajian penelitian

terdahulu (1) Suprpto, (2) Fauziyah et. all., (3) Haslindah et. all., (4) Sinaga' (5) Muslim dan Suwoko.

4. Pengaruh kepemimpinan Islam (X_4) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y) didasarkan pada teori Sutrisno, serta dalam kajian penelitian terdahulu (1) Jumady' (2) Diwanti dan Diana (3) Mukhsin, (4) Ibrahim et. all., (5) Sakinah AS dan Suprianto.
5. Pengaruh motivasi kerja Islam (X_1), budaya kerja Islam (X_2), lingkungan kerja Islam (X_3), kepemimpinan Islam (X_4) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) didasarkan pada teori Sisca et. all., serta dalam kajian penelitian terdahulu (1) Wahyudi dan Rizni, (2) Salim, (3) Masitoh dan Herdiana (4) Widowati

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang diperoleh dari teori relevan di mana belum dilakukan pengamatan dan pengumpulan data terhadap rumusan masalah penelitian.⁸⁷ Bentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.
2. Budaya kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.
3. Lingkungan kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.

⁸⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hal. 63.

4. Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.
5. Motivasi kerja Islam, budaya kerja Islam, lingkungan kerja Islam, dan kepemimpinan Islam secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Susu Jaya Abadi Blitar.